DOI: 10.17117/na.2015.12.01.284

Поступила (Received): 25.12.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.12.01.284.pdf>

Падун М.А., Елакова А.А.
Повышение эффективности труда персонала
на современном предприятии

Padun M.A., Elakova A.A.
Improving the efficiency of the personnel in the modern enterprise

В данной статье рассматриваются проблемы повышения эффективности труда персонала, осуществляется анализ применяемых методов. Создание и поддержание трудовой дисциплины, поощрение за качественно выполненную работу каждого сотрудника, диагностика и коррекция эмоциональной атмосферы в коллективе, применение новейших технологий и техники, непрерывная модернизация оборудования и процессов производства, рациональное распределения рабочей нагрузки – все эти мероприятия могут служить повышению и улучшению работы персонала и, как следствие, предприятия в целом, ее конкурентоспособность на рынке

Ключевые слова: эффективность труда персонала, трудовая дисциплина, модернизация, рабочая нагрузка

This article discusses the problem of increasing the efficiency of the personnel, carried out the analysis of the methods used. Creating and maintaining labor discipline, promotion of quality work of each employee, diagnosis and correction of the emotional atmosphere in the team, using the latest technology and techniques, constantly upgrading the equipment and production processes, the rational distribution of the workload – all of these activities can serve to increase and improve staff performance and, as a consequence, of the whole enterprise and its competitiveness on the market

Key words: efficiency of work of the personnel, labor discipline, modernization, working loading

Елакова Алла Александровна

Кандидат экономических наук, доцент
Казанский (Приволжский) федеральный
университет (филиал)
г. Набережные Челны, 68/19 (1/18)

Elakova Alla Aleksandrovna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Kazan (Volga Region) federal university (branch)
Naberezhnye Chelny, 68/19 (1/18)

Падун Мария Алексеевна

Студент
Казанский (Приволжский) федеральный
университет (филиал)
г. Набережные Челны, 68/19 (1/18)

Padun Maria Alekseevna

Student
Kazan (Volga Region) federal university (branch)
Naberezhnye Chelny, 68/19 (1/18)

На сегодняшний день возможность повышения эффективности труда персонала является наиболее актуальной проблемой предприятий на современном этапе их развития. Согласно результатам различных экономических исследований, отечественные предприятия существенно отстают по уровню развития показателя эффективности труда в отличие от зарубежных конкурентов.

Повысить производительность труда персонала на предприятии можно посредством применения экономических и управленческих инструментов. Первый способ заключается в повышении модернизации и оптимизации производственных процессов, снижения себестоимости на единицу продукции и т. п. Второй же способ направлен на повышения идеологической позиции сотрудников, заключается в умении заинтересовать персонал в эффективной и продуктивной работе.

Можно отметить следующие элементы повышения эффективности работы персонала. Это создание и поддержание трудовой дисциплины, поощрение за качественно выполненную работу каждого сотрудника, диагностика и коррекция эмоциональной атмосферы в коллективе в целом и конкретно каждого работника, применение новейших технологий и техники, непрерывная модернизация оборудования и процессов производства, рациональное распределения рабочей нагрузки, использование результатов научно-технического прогресса. Также это контроль явки работников на рабочее место (по началу рабочего дня), контроль рабочего времени сотрудника (его рациональное использование), трудоемкое начисление зарплаты по отработанным часам, выявление злостных нарушителей трудовой дисциплины, документация фактов нарушения трудовой дисциплины, контроль над выполнением рабочих графиков [1].

С этой целью необходимо применение эффективной системы мотивации и стимулирования персонала, взаимоувязывающей нормы времени, производительность труда и качество работы персонала. Одним из действенных методов для реализации данного направления является метод микроэлементного нормирования труда, в результате реализации которого на предприятии можно достичь существенных результатов. Это совершенствование организации труда, снижение затрат труда и норм времени, сокращение непроизводительных потерь времени, а также повышение эффективности деятельности всего предприятия. В данном случае норма труда устанавливается на основе всестороннего анализа трудового процесса и определения наиболее рациональных методов выполнения каждого элемента.

При выполнении микроэлементного анализа изучают организацию рабочего места, где выполняется анализируемый процесс, рабочую позу рабочего, габариты и вес предметов труда, содержание трудового процесса и способ выполнения движений. Анализ содержания трудового процесса выявляет лишние движения, нерационально выполняемые приемы, действия, движения, которые впоследствии необходимо устранить [2].

Безусловно, для повышения эффективности труда персонала значительную роль имеет материальное стимулирование. Интересен опыт организации заработной платы на машиностроительном предприятии. В [2] представлены результаты исследования, проведенного на ОАО «КАМАЗ», на основании которого разработаны методики количественной оценки условий и статуса рабочего места. Данное исследование направлено на разработку практических рекомендаций, используемых при разработке методов оценки уровня организации рабочего места, адаптации методики микроэлементного анализа трудовых процессов к условиям конкретного производства, оценке затрат труда на рабочем

месте, подборе персонала на рабочие места, организации оплаты труда основных рабочих.

Для внедрения эффективной системы оплаты труда необходима адекватная оценка труда работников. В [3] рассмотрены возможности применения на практике теорий полезности, стоимости и ценности благ для оценки качества (полезности), цены (стоимости) и целесообразности (ценности) труда работника, а также показана жизнеспособность и реальность принципа взаимной полезности работодателя и работника на предприятии. В частности, здесь рассматривается качество (полезность) труда работника как оценка качества услуг труда с точки зрения интересов работодателя, а также полезность рабочего места для услуг труда с последующим отражением в оплате труда с точки зрения работников предприятия [3].

Однако для создания более сплоченного коллектива или команды необходимо обозначить единую цель, по выполнению которой сотрудники получают хорошее материальное поощрение. Данной целью может служить повышение прибыли компании либо же повышение стоимости акций компании. В этой ситуации необходимо назначить представителя, который будет контролировать эффективную работу всех подразделений фирмы. Процесс принятия решений должен строиться на анализе данных, которые доступны в любой момент и представлены в заранее утвержденном формате. Источником надбавок за рост эффективности является реальная экономия трудовых и материальных ресурсов от применения новшеств. На вознаграждение в виде надбавок и премий может быть направлено 90% суммы реального экономического эффекта. Ведь материальное поощрение осуществляется лишь после реального результата и с учетом особенностей организации.

Итогом правильного стимулирования всегда становится мотивированный, приверженный, эффективный, развивающийся персонал. Успешная работа по мотивации сотрудников способствует увеличению производственного оборота и прибыли, повышению качества результатов труда, работоспособности персонала, сплоченности и солидарности, а также «репутации фирмы».

Повышение эффективности труда персонала – это актуальная тема для успешного функционирования предприятий на современном этапе. От продуктивной и результативной деятельности персонала зависит рейтинг фирмы, ее конкурентоспособность на рынке. Умение поставить перед сотрудниками общую цель и объяснить значения достижения поставленных заданий приведет фирму к успеху. Метод единства научит сотрудников работать «плечом к плечу», конкуренция и дух соперничества может привести к позиции «каждый сам за себя», что не должно иметь место в современном и сплоченном коллективе, который преследует единую цель. Создать атмосферу гармонии в коллективе очень сложно, однако результат не заставит себя долго ожидать.

Список используемых источников:

1. Попо Р.А., Толпыкин И.Б., Филиппов А.А. Возможности повышения эффективности организационно-экономической деятельности предприятия // Проблемы современной экономики. Челябинск: Два комсомольца, 2012. С. 176-179.

2. Юрасова О.И., Паутов Г.А. Повышение эффективности деятельности машиностроительного предприятия за счёт оптимизации стоимости процесса // Теория и практика общественного развития. 2015. №9.

URL: http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2015/9/economics/yurasova-pautov.pdf

3. Юрасова О.И. Особенности организации внутрифирменной системы оплаты труда основных рабочих на машиностроительном предприятии // Теория и практика общественного развития. 2015. №7. URL: http://teoria-practica.ru/rus/arhiv_zhurnala/2015/7/economics/yurasova.pdf

4. Юрасова О.И. Применение теорий полезности, стоимости и ценности благ для оценки качества, цены и целесообразности труда работников // Казанский экономический вестник. 2014. №2 (10). С. 143-145.

© 2015, Падун М.А., Елакова А.А.

Повышение эффективности труда персонала на современном предприятии

© 2015, Padun M.A., Elakova A.A.

Improving the efficiency of the personnel in the modern enterprise